

税理士が知っていれば
 鬼に金棒なFPの知恵

～基礎知識～標準報酬月額・標準賞与額と社会保険料 ファイナンシャルプランナー 平野 厚雄

今号では、中小企業経営者にとって重たい負担となっている社会保険料について考察してみたいと思います。

I. 標準報酬月額とは

健康保険や厚生年金保険では、被保険者が事業主から受け取る報酬をいくつかの等級に区分した仮の報酬にあてはめ、保険給付額や保険料を計算します。この区分を「標準報酬月額」といいます。なぜ、このような仕組みになっているのかというと、被保険者が実際に受け取る報酬に基づいて、毎月、保険給付額や保険料を計算するのはとても煩雑になってしまうからです(表1)。

この標準報酬月額が決まる時期は、主に以下の3つになります。

1. 資格取得時(入社時) 今後受け取るであろう給与の見込み額から決定されます。
2. 定時決定(毎年4～6月) 毎年1回、原則として7月1日現在の被保険者全員について、4～6月に受けた報酬の届け出を行い、その時の9月以降の標準報酬月額を決定します。
3. 随時改定(報酬が大幅に変動した時) 定時決定で決まった標準報酬月額は、原則として翌年の定時決定まで変更になりません。しかし、昇給などにより報酬の額が著しく変動した場合、実態にそぐわなくなる可能性があります。その場合、著しい変動があった月以降の継続した3カ月間の報酬をもとに4カ月目から標準報酬月を改定することになります。なお、随時改定が必要になるときは、以下の3つのすべての要件に該当したときとなります。
 - ①昇給や降給により固定的賃金に変動があったとき
 - ②固定的賃金に変動のあった月以降の3カ月とも支払い基礎日数が17日以上あるとき
 - ③固定的賃金に変動のあった月から3カ月間の報酬の平均額と、現在の標準報酬月額に2等級以上の差があるとき

II. 標準賞与額

平成15年4月以降の総報酬制導入以降、年3回以下で支払われるボーナス(賞与)についても、毎月の給与と同様に保険料を納めることになりました。保険料の対象になるボーナスの額は、支給額の1000円未満を切り捨てた額になります。そして、これを「標準賞与額」といい、健康保険・厚生年金保険でそれぞれ上限が定められています(表2)。

【表2】標準賞与額の上限

健康保険	年度(4月1日～3月31日)の累計で540万円
厚生年金保険	1回の支給につき150万円

III. 社会保険料の計算の仕方

社会保険料は標準報酬月額と標準賞与額に保険料率を掛けて計算します。つまり、社会保険料は保険料率が「定率」ですので、標準報酬月額、標準賞与額の高低によって社会保険料負担額が決ま

【表1】標準報酬月額の上下限

		標準報酬		報酬月額
		等級	月額	
健康保険	下限	1	5万8千円	6万3千円未満
	上限	47	121万円	117万5千円以上
厚生年金	下限	1	9万8千円	10万1千円未満
	上限	30	62万円	60万5千円以上

【表3】社会保険料額サンプル

A氏(標準報酬月額30万円、標準賞与額76万円)	
30万円 × 10.99% = 3万2970円	→ 3万2970円 × 12月 = 39万5640円
30万円 × 16.412% = 4万9236円	→ 4万9236円 × 12月 = 59万832円
76万円 × 10.99% = 8万3524円	→ 8万3524円 × 2回 = 16万7048円
76万円 × 16.412% = 12万4731円	→ 12万4731円 × 2回 = 24万9462円
合計39万5640円+59万832円+16万7048円+24万9462円=140万2982円	
B氏(標準報酬月額28万円、標準賞与額79万円)	
28万円 × 10.99% = 3万772円	→ 3万772円 × 12月 = 36万9264円
28万円 × 16.412% = 4万5953円	→ 4万5953円 × 12月 = 55万1436円
79万円 × 10.99% = 8万6821円	→ 8万6821円 × 2回 = 17万3642円
79万円 × 16.412% = 12万9654円	→ 12万9654円 × 2回 = 25万9308円
合計36万9264円+55万1436円+17万3642円+25万9308円=135万3650円	
(※計算上、小数点以下は切り捨てています)	

るということになります。しかし、よく仕組みを理解すると同じ年収でも社会保険料負担が違うことに気が付きます。

例えば、年収は500万円でもA氏とB氏では社会保険料額に差が発生します。両氏とも介護保険被保険者であり、健康保険は全国健康保険協会東京支部の被保険者であるとして(各種保険料率は執筆時点の平成24年1月時点を使用しています。健康保険10.99%、厚生年金保険16.412%)。

A氏は給与29万円(×12カ月=年間348万円)、賞与76万円(×2回=152万円)です。一方、B氏は給与28万5千円(×12回=342万円)、賞与79万円(×2回=158万円)で、ともに年収は500万円です。

ところが、両氏社会保険料額を計算すると表3の通りになります。

両氏社会保険料の差額は4万9332円となりました。同じ年収なのになぜ、社会保険料に違いが生じるのか。それは、標準報酬月額の決まり方に一定の幅があるためです(表4)。

今回の例でみると、両氏の給与の支給額の差は5000円ですが、標準報酬月額では2万円の差になります。つまり、給与を決めるときに報酬月額の幅をうまく利用することによって社会保険料額が変わるので

す。例えば昇給を考える場合、報酬月額上限内に設定すれば、社会保険料額は同額ということになり、昇

給とともに社会保険料も増えてしまうということは避けることができます。

今回のケースの差額は4万9332円ですが、この差額は被保険者負担分と事業主負担分の合算額ですので、事業主負担分の差額としてはその半額の2万4666円になります。しかし、会社全体として考えた場合、従業員数が50名と仮定した場合はその50倍の123万3300円、従業員数が100名と仮定した場合はその100倍の246万6600円の削減効果となります。いかかでしょうか。この金額は、決して無視できない金額のはずです。

IV. 終わりに

今回のテーマは、社会保険料額の差額についてのみ焦点を当てています。この論点は会社の資金繰りの問題もありますし、標準報酬月額や標準賞与額が、従業員の将来の年金額や、健康保険の傷病手当金の日額・高額療養費の所得区分に影響を及ぼす可能性があることに注意が必要です。

しかし、年々増えていく社会保険料負担が経営を圧迫しているのも事実です。したがって、きちんと制度の仕組みを理解し、「出来ることを、できる範囲で無理なくやる」という姿勢が大切になります。(つづく)

【表4】社会保険の適用事業所要件

等級		標準報酬月額	報酬月額
健康保険	厚生年金		
21	17	28万円	27万円以上～29万円未満
22	18	30万円	29万円以上～31万円未満